

4. Якщо організатора не виявлено, то у залежності від типу натовпу, головному переговірнику слід розпочати переговори з натовпом.

Слід підкреслити, що робота головного переговірника групи превентивної комунікації має сенс тільки на початку масового заворушення. Під час кульмінаційного розгортання стихійного масового заворушення натовп погано розуміє вимоги парламентаря. Стадні інстинкти, відчуття єдності переживання, відчуття колективної сили та могутності, відчуття анонімності та безкарності – все це та інше, звужує свідомість особи й вона, підкоряючись масовою настрою (масовому психозу), веде себе безвідповідально. Тому, під час цієї фази розгортання масового заворушення керівниками поліції найчастіше приймається рішення про припинення масового заворушення шляхом застосування спеціальних засобів та сили.

У випадку, якщо парламентарю все ж таки вдасться привернути увагу натовпу до себе, то йому слід дотримуватися головних принципів та правил переговорів.

Отже, слід підкреслити, що дуже важливою є попередня підготовка поліцейських групи превентивної комунікації до переговорної діяльності. Для цього необхідно розвивати та формувати у них комунікативну компетентність.

#### **Список бібліографічних посилань**

1. Назаретян А. П. Психология стихийного массового поведения. Толпа, слухи, политические и рекламные кампании : учеб. пособие для студентов вузов. М. : Академия, 2005. 152 с.

2. Про запровадження в територіальних органах і підрозділах Національної поліції постійно діючих робочих груп поліцейських з питань комунікації з організаторами та учасниками масових заходів : доручення Національної поліції України від 31.07.2017 № 8246/01/20-2017.

*Отримано 22.02.2018*



УДК 159.92

**Наталя Євгенівна ТВЕРДОХЛЄБОВА,**

*старший викладач кафедри*

*педагогіки та психології управління соціальними системами*

*Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут»*

## **ПРОФЕСІЙНА САМОРЕАЛІЗАЦІЯ ОСОБИСТОСТІ ТА ЇЇ ДОСЛІДЖЕННЯ В СУЧАСНІЙ НАУЦІ**

*Визначені ключові поняття, які сприяють відображенню сутності процесу професійної самореалізації.*

Самореалізація у професії є соціокультурним феноменом, який тісно пов'язаний із конкретною соціальною ситуацією певного часу та простору. Мотивуючу функцію у цьому процесі виконує уявлення особистості про себе. Це уявлення дослідники називають суб'єктивною

перспективою професійної самореалізації особистості (Д. Леонтьєв, А. Петровський, М. Гінзбург, Л. Коган, О. Асмолов).

Професійна самореалізація особистості детермінована ціннісно-сенсовими, інтелектуальними та мотиваційними особливостями особистості. Моделювання досвіду професійної самореалізації є опорою особистості на саморозвиток інтелектуально-вольових дій. Даний процес найбільш продуктивний в юнацькому віці (Я. Коменський, І. Кон, А. Мудрик) – у час завершення розвитку готовності до вибору певної професії, визначення себе в можливій професійній ролі. Основним моментом досліджуваного процесу є пошук професійного образу «себе».

Поняття «професійна самореалізація» Н. Пилипенко розуміє як соціалізований шлях гармонійного розвитку особистості, поєднаний зі здобуттям професійно-практичного та духовного досвіду в процесі отримання кваліфікації спеціаліста в період первинного професійного становлення (навчання у вищій школі) та вдосконалення фахового зростання в процесі виконання професійних ролей та обов'язків, що є невід'ємним атрибутом розкриття й здійснення особистісного професійного потенціалу [1, с. 74].

Ключовими етапами формування професійної самореалізації є: вибір навчального закладу, місця роботи (професійне самовизначення), наступний вибір виду і напрямку діяльності, становлення у вибраній професії, професійний ріст, що відображає результативність професійної самореалізації. Отже, успішна самореалізація в професії ґрунтується на не випадковому виборі місця навчання і майбутнього місця роботи, постійному професійному зростанні і розвитку в професійній діяльності, а також задоволенні тим, як складаються професійне життя і кар'єра.

Професійну самореалізацію особистості Л. Мітіна розглядає як дворівневу інтегральну характеристику суб'єкта діяльності й особистості, яка в моделі професійного розвитку складає важливу завершальну стадію поряд зі стадіями самовизначення та самовираження. Для неї характерні формування життєвої філософії, осмислення себе як професіонала, осмислення сенсу життя; у такий спосіб досягається не тільки професійна майстерність, а й гармонійно відбувається розвиток особистості. Водночас професійний розвиток, який відбувається впродовж життя, визначається суперечностями між Я-чинним, Я-дзеркальним та Я-творчим кожного професіонала. Вектором професійної самореалізації стає Я-творче [2, с. 28–38].

На думку О. Артемової, професійна самореалізація як процес соціалізації має два рівні: репродуктивний і творчий. На репродуктивному рівні суб'єкт намагається ігнорувати ті цінності, мотиви й потреби, які б зорієнтували його на професійну перспективу в аспекті нових знань, умінь, навичок та допомогли б вирішувати нові

професійні завдання. На творчому рівні відбувається реалізація суб'єктом нагромадженого інтелектуального досвіду в межах професійного потенціалу та подальше формування професійної майстерності й компетентності [3].

Професійна самореалізація є складним організованим та багатоетапним процесом поступового перетворення професійного потенційного на реальне, що відбувається протягом усього життя особистості. Найбільш значущими особистісними чинниками, що впливають на професійну самореалізацію, є: самоефективність, яка виявляється в умінні організувати свою діяльність і досягти успіху у взаємодії з людьми; гнучкість поведінки, яку забезпечують ефективна міжособистісна та професійна взаємодія; незадоволеність власною діяльністю, що стимулює розвиток потреби до професійного зростання.

В. Журавчик стверджує, що професійна самореалізація особистості має, перш за все, індивідуальний характер. Особливості особистості (цінності, установки, інтереси і т. і.) безпосередньо впливають на продуктивність процесу самореалізації [4, с. 168].

Критерієм успішності професійної самореалізації людини є кар'єрне зростання, що включає високий рівень компетентності в обраній професії, бажання просуватися професійним шляхом та виконувати більш складну і відповідальну роботу внаслідок розвитку та вдосконалення професіоналізму, а також підвищення професійної майстерності.

Найважливішими детермінантами професійної самореалізації на думку російської дослідниці Є. Федосенко є об'єктивні й суб'єктивні умови життя та професійної діяльності фахівця, які впливають на зміну параметрів (характеристик) професійної самореалізації. У структурі об'єктивних умов виділяються соціально-педагогічний (суспільний статус спеціаліста й адекватна соціальна політика, матеріальне становище і стимулювання праці, побутові умови) і практичний (кількісний та якісний склад колективу, рівень організації праці) компоненти. До суб'єктивних умов належать: ставлення фахівця до професії на основі розуміння її самоцінності, уявлення про себе як професіонала, потреба у професійному вдосконаленні й творчому підході до професійної діяльності, психологічне самопочуття та комфортність на роботі [5].

Таким чином, професійну самореалізацію особистості різні автори трактують як характеристику всього її життєвого шляху в контексті професійної сфери від етапу початкового професійного становлення до виходу на пенсію. На нашу думку, професійна самореалізація – це сукупність прояву індивідуальних професійно-особистісних якостей і

властивостей фахівця, через які він відтворює свою сутність в багатовимірній практичній та професійній діяльності.

#### **Список бібліографічних посилань**

1. Пилипенко Н. М. Психологічні особливості самореалізації особистості в умовах професійної кризи. *Соціальна психологія*. 2005. № 3 (11). С. 72–79.
2. Митина Л. М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях. *Вопросы психологии*. 1997. № 4. С. 28–38.
3. Артемова О. І. Професійна самореалізація особистості в сучасних умовах. *Освіта регіону: політологія, психологія, комунікації*. 2010. № 1. URL: <http://social-science.com.ua/article/186> (дата звернення: 21.02.2018).
4. Журавчик В. Н. Формирование готовности студентов образовательных учреждений среднего профессионального образования к профессиональной самореализации. *Педагогическое образование и наука*. 2008. № 4. С. 68.
5. Федосенко Е. В. Особенности психологического сопровождения учащихся в учреждениях начального профессионального образования : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. СПб., 2007. 220 с.

*Отримано 02.03.2018*



УДК 316.354:355.1+316.75

**Артур Олегович КОЛДАШОВ,**

*студент 1 курсу магістратури*

*Інституту підготовки кадрів для органів юстиції України*

*Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого (м. Харків)*

### **ПОРУШЕННЯ СТАТУТНИХ ПРАВИЛ ВЗАЄМОВІДНОСИН МІЖ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯМИ ЗА ВІДСУТНОСТІ МІЖ НИМИ ВІДНОСИН ПІДЛЕГЛОСТІ: СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ**

*Розкрито сутність поняття «дідівщина» як форми нестатутних домінантно-статусних стосунків між військовослужбовцями строкової служби. Наголошені провідні заходи щодо профілактики «дідівщини».*

«Дідівщина» є найпоширенішою формою нестатутних домінантно-статусних стосунків між військовослужбовцями строкової служби, заснована на неформальному ієрархічному поділі солдатів і сержантів за призовом і терміном служби. Існують різні точки зору на причини виникнення дідівщини. На думку деяких вчених, посилення дідівщини безпосередньо пов'язане з практикою призову в армію СРСР колишніх ув'язнених, які і внесли частину своєї тюремної («зонівської») субкультури, яка визначала взаємини між засудженими в СРСР, в Радянську Армію [1].